

ÚJVÁRI JÓZSEF

## A munkáltatói felmondás jeles napjai a Munka Törvénykönyvében

### *1. A jeles napok a maguk egyszerűségében*

#### *1.1. Az ötletadó – a napok*

Grosschmid használja a tűzőnap és kezdőnap elnevezéseket, amikor a lejáratrúzés különféle módjairól, illetve a határozatlan lejáratról szól.<sup>1</sup> A tűzőnap (a továbbiakban: T nap), a felmondás kitűzésének, azaz közlésének napja, míg a kezdőnap (a továbbiakban: K nap), a felmondási idő kezdetének a napja. Harmadikként csatlakozik hozzájuk a lejárat napja, a továbbiakban L napként jelölve.

#### *1.2. A munkáltatói felmondási jeles napi többlet*

Lajstromszerűen nézve egy további nap jelenik meg, a csoportos létszámcsökkentés előzetes értesítési napja, a továbbiakban É napként jelölve. Minderről az Mt. 94/A. szakaszában, közelebről ennek az (5) bekezdésében esik szó. Ekként kerekedik ki a jeles napi állomány, ami a leggazdagabb jeles napi állományú Mt-beli megszüntetési módhoz, a munkáltatói felmondáshoz kapcsolódik.

Valamiféle címmagyarazatként lenne ildomos megemlíteni, hogy természetesen az Mt-beli „rendes” felmondásról van szó, amivel ott a rendkívüli állítatuk szembe. A különböző jelzők ugyan tényleg kifejeznek egyfajta különbséget, szokásosan és elsődlegesen a felmondási idő létét illetve ennek hiányát, de alkalmatlanok a két eset méginkább lényegbeli, jogalapelbeli különbségének érzékeltetésére.<sup>2</sup>

#### *1.3. A klasszikus jeles napok civilis nézete általában*

Mivel a jeles napi problematika a felmondás intézményéhez kötődik, a kérdés csupán a folyamatos, vagy inkább kifejezőbben a tartós kötelemnél vetődik fel, azoknál, amelyeknél a szolgáltatás mennyisége az időbeliség függvényében alakul, amelyeknél a

<sup>1</sup> Grosschmid Béni: Fejezetek kötelmi jogunk köréből I. Budapest, 1932. 743. pp.

<sup>2</sup> Lásd erről bővebben: Veres József: A fegyelmi felelősség szabályozása a szövetkezeti jogban Acta Jur. et Pol. Tom. XL. Fasc. 26., Szeged, 1991.

szolgáltatás összmenyisége nem előre meghatározott. Pusztán az időbeliség ekként nem elégséges a tartós jellegűvé minősüléshez, hiszen egy részletre történő vétel nem tartós kötelem.

A kötelmi jog általános rendelkezései körében nem ad részletező szabályozást, a Ptk. 321. szakasza lakonikus megfogalmazású. Ebből annyi derül ki, hogy a felmondás jeles napi képlete TK–L, nem zárva ki a T–K–L figurációt sem, az azonnali hatályú felmondás pedig TL. A részletező szabályok az egyes szerződési szabályozásoknál lelhetők fel, ezekből csak annyit említsünk meg, hogy vannak esetek, amikor a felmondás csupán meghatározott időpontra eszközölhető, azaz az L nap dátumszerűen meghatározott naphoz kötődik és csak oda kötődhet, ahogyan például a mezőgazdasági haszonbérletet felmondással a gazdasági év végére lehet megszüntetni.<sup>3</sup> Mivel a felmondási idő is meghatározotatik, tudniillik hat hónapban, ezért ezeket az eseteket általában úgy jelölik, hogy ilyenkor „...a felmondás csak meghatározott időpontban és csupán meghatározott időpontra eszközölhető”.<sup>4</sup> Ez a fogalmazás kissé sarkosnak tűnik, merthogy egyértelműen állítja a T nap naptári napi kötöttségét, noha nem ez a helyzet. Napi dátumszerűen csupán a K nap cövekeltetik le, az adott határidő folytán július első napjára. Ami a T napot illeti, nem csupán naturaliter különül el, ahogy mindig, de civiliter sincsen egybeesési kényszerben: a K napot a nyilatkozattevő tetszése szerinti idővel előzheti meg, noha belátható, hogy a kérdésnek praktikusán nemigen van jelentősége.

Egyébkénti *ex lege* kötöttségek a jeles napokkal kapcsolatban a kötelmi jogban nem szokásosak, adottak az általános nyilatkozási képességi feltételek, eshetőleg kiegészülve a nyilatkozat alakjára vonatkozó követelményekkel.

## 2. A munkáltatói felmondás jeles napjainak egyszerű viszonyrendszere

### 2.1. Az egzisztencia-érdekeltségűekkel szembeni felmondásról

Lévén a munkaviszony, ahogyan a foglalkoztatási viszonyok általában, a munkavégző-képesség értékesülésének jogviszonya, s lévén, hogy ennek folytán a foglalkoztatottat a jog ebbéli viszonyában nem tulajdonosként, hanem egzisztencia-érdekeltségüként kezeli, aki egzisztenciája biztosításában egyetlen szerződéses jogviszonyra van utalva, ha nem is törvényszerűen, mégis természetszerűen, az egzisztenciaalap elvesztését eredményező munkaviszony megszűnés ilyen-olyan fokon minden jogrendszerben érzékeny terület mind a jogalkotás, mind a jogalkalmazás számára. A munkahely biztonságának kérdése fokozott súllyal vetődik fel akkor, amikor a munkáltató általi olyan egyoldalú megszüntetési módról van szó, amelynek nem feltétele bármiféle jogi értelemben vett vétkesség vagy akár bármiféle munkavállalói kötelezettségesség, illetve az elviselhetőséget túllépő magatartás, azaz tehát a munkáltatói felmondásról. Ugyanakkor nyilvánvaló, hogy a munkahelybiztonság szempontja, annak megtartása tekintetében sem abszolutizálható, tehát a cél csak annyi lehet, hogy a foglalkoztatott ne lehessen önkényes eljárás áldozata. Másképpen: a munkáltató részéről jogilag szalonképes indítékú rendeltetésvesztés igazolandó.

<sup>3</sup> Ptk. 457. § (1).

<sup>4</sup> Szladits Károly: (szerk.) Magyar Magánjog Kötelmi általános része. Budapest, 1941. 577. p.

A szóban forgó érdekek közti modus vivendit a munkajog alapvetően kétféle módon igyekszik megtalálni: vagy akként, hogy a bírónak ad általános klauzula alapján felülvizsgálati jogot, vagy úgy, hogy a munkáltatói felmondást eleve indokolási kötelezettséggel terheli meg. Az előbbi változatot jeleníti meg a német szabályozás,<sup>5</sup> utóbbira példa a magyar. A fenti két megoldás a látszat ellenére nem áll szöges ellentétben egymással, mert vita esetén a német munkáltatónak bizonyítania kell, hogy a felmondás „szociálisan nem igazolható”, azaz „ungerechtfertigt”, ennek igazolására pedig ugyanazok a körülmények szolgálhatnak, mint amelyeket a magyar Mt. a munkáltatói felmondás tartalmi jogszerűségi követelményei között megjelenő okszerűségi követelményt külön-külön is igazoló három lehetséges körülményben megjelöl.<sup>6</sup>

Jeles napi többleteket önmagában nem is annyira a szimultán indokolási kötelezettség vet fel, hanem az ilyen rendszerekben általában megjelenő felmondási tilalmak intézménye, ami a magyar szabályozást markánsan jellemzi. (A németben jóval szűkebb körben jelenik csak meg, mint ahogy például az anyavédelmi törvényben.<sup>7</sup>) A tilalmi védelem jeles napi többleteitől egyelőre tekintsünk el, a jeles napok halmaza e nélkül is érdekes összefüggéseket mutat.

## 2.2. A megszüntetési módok jeles napi képletekben

A jeles napokkal leírhatók az Mt-beli megszüntetési módok, noha így nézve ugyan a lényeg szempontjából kevésbé emelkedett szemléletmódot választunk, merthogy mintegy alulról szemlélődünk. Mégsem állítható, hogy haszontalan lenne, hiszen bizonyos részletek csupán ilyen nézetben kerülnek a látómezőbe.

A közös megegyezéssel történő megszüntetés, ami amúgy „civilisztikaiul” persze megszüntető szerződés, nem tud mit kezdeni azokkal a napokkal, amelyek éppen lényegüknél fogva hordozójuk, tudniillik az adott jognyilatkozat egyoldalú voltát jelenítik meg – így az É,T,K napokkal. Jeles napi relációban így aztán a képlet: L. Amiből különösebb következtetés nemigen adódik, hacsak az nem, hogy az L nap a jeles napok „nemecekje”.

A határozatlan időre létrejövő szerződések-jogviszonyok megszüntetéséhez képest kakukktojásféle a határozott időre szóló szerződés-jogviszony megszüntetési lehetősége. A jogalkotói szeszély folytán papíron, azaz Mt-ileg ez egy nevenincs megszüntetési mód, noha a valós helyzet nem ily sanyarú, feltéve, hogy az elnevezésben az intézmény lényegét is megjeleníthetjük. Ez pedig csak és kizárólag annyi, hogy a munkáltató a jövőre vonatkozólag nem kíván megfelelni szerződési kötelezettségeinek, rendeltetésvesztést deklarál kizárólag a maga megfontolási körébe tartozó ok-okok alapján, amelyekre a jog diszkréciót rendel, sőt elutasít bármiféle „indiszkréciót”. Persze a diszkrécióknak, vagyis hát a szerződési kötelezettség diszkrét alapú megtagadásának megvan a maga ára. Ez pedig a szerződésből hátralévő időre jutó átlagkereset. Az elvi parancs és a szabályozás eredetileg egybeesett, későbbi módosítás folytán a megváltásköteles tartam maximálva lett, amivel a jogalkotó nem tett mást, mint deklaráta a tulajdonosok arra való képtelenségét, hogy a munkáltatói joggyakorló ilyesfajta visszaélései ellen hatékonyan fellépjenek. Mindenesetre a megszüntetési mód lényegére nézve megváltásos megszüntetés, s lehet is így nevezni. Tartalmi kérdésekre e módozat esetében sem világít rá a

<sup>5</sup> A. Söllner: Arbeitsrecht, II. Aufl. Kohlmann: Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz, 1969. 232. p.

<sup>6</sup> Mt. 89. § (3).

<sup>7</sup> Mutterschutzgesetz, in: Arbeitsgesetze, 6. Aufl., Luchterhand, 1984. 138. p.

jeles napi képlet, amelyben meg kell jeleníteni az egyoldalúságot (T), s azt, hogy az L nap előtt időpuffer nincsen, azaz (T)L.

Ugyanez a képlete a próbaidő alatti, valamint az elbocsátással illetve kilépéssel való megszüntetésnek. Az a körülmény, hogy ezeknél mindkét fél számára nyitott az aktív, illetve passzív alanyi pozíció, a képletben ugyancsak nem fejeződik ki. Mindenesetre a T nap itt is zárójelbe kívánkozik, mivel nem klasszikus T napi szerepben van, mint ahogy a rendes felmondásnál.

### 2.3. A jeles nappá minősülés feltétele

Semmiféle zárójel alkalmazására nincsen szükség a rendes felmondás képleti írásakor. Az itt kiteljesedett sorban a jeles napok valamennyien felvonulnak, felvonulhatnak, úgymint É–T–K–L. Az É ugyan esetleges, de ha alkalmazni kell, akkor a sor teljes jogú tagjává válik, abban az értelemben, ami a jeles nappá minősülés előfeltételének való megfelelést illeti.

Ennek summázata pedig abban áll, hogy jeles napokon olyan napok értendők, amelyek a felmondás tényé válása, lebonyolódása és magának a megszűnésnek tényé válása során sui generis jogi relevanciára tesznek szert annak folytán, hogy ezeken a fennálló joghelyzet jövőbeni megváltoztatására irányuló szándék kinyilvánítására kerül sor, illetve, hogy ezekről számítottan be is következik maga a célzott változás. Más szóval a jeles nap vagy a jognyilatkozat, vagy a már deklarált nyilatkozat olyan folyamánának napja, amely a nyilatkozat által célzott változás érlelődésének folyamatában, e folyamatba illeszkedve jelent szakaszhatárt, egy eladdig még be nem következett új jogi helyzetet, vagy részhelyzetet, ideértve végül a célzott joghelyzet perfektuálódásának napját is.

### 2.4. A jeles napok jellegbeli különösségei

#### 2.4.1. Általános és különös kategóriák, az É nap mint predictor iuris és predictor naturalis

A jeles napi lényegfeltárásból eleve bizonyos következtetések adódnak a jeles napok jellegbeli különbözőségeire. Ezek ugyanis nem egyneműek, generikusan és funkcionálisan is csoportokra bonthatók. Az első különbségtétel a jeles napok általánossága illetve különössége alapján eszközölhető – azaz amíg a T,K,L napok általánosak, mert minden munkáltatói felmondásnál szerepet kell kapniuk, addig az É nappal nem ez a helyzet, csak egy bizonyos időintervallumon belüli, adott, törvényileg meghatározott mennyiséget elérő felmondáshalmazódás, azaz e jogcímen érintett létszám fennforgása esetén lesz releváns, helyesebben megkerülhetetlen előfeltétel. Másképpen, az É nap nem standard eleme a repertoárnak, de ha eleme, akkor ex lege az.

Önként adódik a kérdés, hogy pusztán elhatározási, azaz mintegy fakultatív alapon kaphat-e szerepet? Miután rendeltetésénél fogva a munkavállalói vonatkoztatottságában garanciális jellegű, fakultatív alapú szerepeltetése ellen semmi kifogás nem lehet, hiszen a jogalapi különbség nem érinti funkcióját, predictor szerepét. Azt lehet mondani, hogy a fakultatív alkalmazásnak semmi „ellenjavallata” nincsen az ebből a tényből a munka-

vállalóra háramló, az ő szempontjából kedvező folyományok tekintetében. A predictor funkció, mint kedvező folyomány evidenciának tűnik, ellentétes álláspont azonos lenne a struccpolitika felmagasztalódásával. Az egyes egyén szempontjából lehet más kedvező folyomány, bárha atipikus is. Ez lenne a helyzet akkor, ha az érintett, maga is szabadulni akarván a jogviszonyból, de a módozat tekintetében, ha már így, akkor érthetően, a számára leginkább előnyös módon. Ebből az a kérdés adódik, hogy a „privát” alapú É nap joghatásai azonosak-e az ex lege alapú É napival? A kérdésfelvetés a tartalmi elemekre utal, ezeket viszont a formai oldal megelőzi, ha van ilyen. Az É napi nyilatkozat írásbeliségi kényszere ilyen. A predictor funkció önmagában, fogalmilag nem igényel ilyesmit, pusztán arról lenne szó, hogy az írásbeliség hasznossága józan ésszel aligha lenne vitatható. Egészen más a megvilágítás akkor, ha az É naphoz kapcsolódó, annak folytán meggördülő joghatások kerülnek a látómezőbe. Ilyenkor már nem pusztán „hasznossági”, azaz valamiféle célszerűségi kérdéssről van szó, hanem útkikövezésről, tudniillik egyirányú útról. Ha meggondoljuk, ebben is benne van a predictor funkció, de ez jellegében egészen más, mint a korábbi, generikusan más. Ha mód van rá, két különböző jelenségre megkülönböztetésre alkalmas elnevezéseket kell alkalmazni. Eme igénynek eleget tehetünk akként, ha az előbbit, a pusztán célszerűségi megfontolású predictor funkciót naturálisnak, az utóbbit pedig civilis predictor funkciónak nevezzük, azaz tekintjük. Ha már a predictor iuris minőség adott, akkor az írásbeliségnek nem nyugtázó, hanem garanciális jellege van, azaz a munkáltatói elhatározású É napra ugyanazoknak a formai érvényességi feltételeknek kell vonatkozniuk, mint az ex lege alapúra.

Az alakisággal összefüggő előkérdés megválaszolása után a korábban feltett „főkérdés”, hogy tudniillik a privát alapú É nap joghatásai azonosak-e az ex lege alapú É napéival, túl nyersnek tűnik, nem eléggé árnyalt. Nem tükröződik belőle az, hogy a különböző „előjelű”, nem homogén halmazt alkotó joghatásokra előjel szerinti részhalmozokra bontottan lehet csupán helyesen rákérdezni. Felvethető persze, hogy mivégből az előjelkultusz, általában a jogban ez úgy működik, mint a közönséges földi halandók számára ismert egyenletekben, ha egyik oldalról a másikra viszem az adott mennyiséget, előjelváltás következik be, azaz „jogiul”: ami a hitelezőnél pozitív, az az adósánál negatív és megfordítva, de szép is a civilisztika, pontosabban a kötelmi jog, még pontosabban annak a szinallagma által uralt – túlnyomó – része. Nem feledve, hogy azért ott sem ennyire egyszerű, de elvben mégis ez a helyzet, ha tartjuk magunkat az axiómához, hogy  $1=1$ , azaz tulajdonos a tulajdonossal, node tulajdonos, vagy ami e szempontból egyreamegy, a tulajdonos „képviselője” a nemtulajdonossal?! A válasz annyira evidensen nem, hogy a munkajog létét is ennek a dilemmának köszönheti, hogy a dologtulajdon forgalmára kialakult dogmatikai rend csak mutatis mutandis alkalmazható arra a tartós jogviszonyra, amelyben nem dolog vagy akként tekintett áru, hanem az emberi munkavégzőképesség értékesül. Innen erednek a különböző jogintézmények módosult dogmatikai tartalmi és az időnként különösen szembeötlő aszimetriák ugyanazon a jogintézményen belül, az aktív-passzív alanyi pozíciók mikénti, konkrét alakulásától függően. Ezért van az, hogy adott joghatás pozitív vagy negatív jellegének jelentősége lehet a foglalkoztatási viszonyok körében, sokszor dubiózus helyzetekben. Ez a problematika az „in dubio pro operario” elve, vajtfulübbek kedvéért toposza létjogosultságának kérdése felé visz, de ez nem az a hely és idő.

Annyi azonban bizonyos, hogy a munkáltatói elhatározású É nap joghatásai nem súlyosíthatják a munkavállaló helyzetét, ezért a negatívra-negatívumokra nem kell tekintettel lennünk, csak arra az egyetlen, fogjuk rá pozitívra, hogy mint egyoldalú nyilatkozat

köti alanyát, egyoldalúan vissza nem vonhatóan elindítja a felmondási jeles napi láncreakciót, pontosabban, bármily paradoxul hangozzék is, alkalmas arra, hogy munkavállalói felmondási passzív alanyi igényt keletkeztessen. Többre nem. Azaz ilyen munkavállalói igény esetén a munkáltatónak elő kell idéznie a T napot, s a folyamat gurul tovább a többi általános jeles nap irányába.

#### 2.4.2. Nyilatkozati és folyamánnapok

Lehetséges újabb különbségtétel a jeles napok között annak alapján, hogy funkciójuk betöltésének van-e külön feltétele, avagy nincsen. Így nézve az É és a T napok nyilatkozati napok, egyfajta független változók, míg a K és L napok folyamánnapok, függő változók, beállásuknak, logikailag a megelőző nyilatkozati napok, pontosabban az őket előző nyilatkozati napok függvényében csupán csak időmúlás kérdése. Vagy még az sem. Logikailag sem a nyilatkozati napok egymással, sem a folyamánnapok egymással nem eshetnek egybe, de nyilatkozati és folyamánnap egymásmellettsége esetén az egybeesés általában megengedett, sőt, tipikusnak mondható. Ez a TK relációban áll elő, ahol tehát a képlet vagy  $TK(-L)$ , vagy  $T-K(-L)$ . Köteles távolságtartás tehát csupán kategórián belül van, azaz É-T, illetve K-L relációban.

Ennyiben ezek balról jobbra nézve felvezető és célnapi relációban vannak. Ez utóbbi megkülönböztetés azonban csupán relatív értékű, mert a helyzet minden, az adott nézetben szóba jöhető nappal az, hogy az öt megelőzőhöz képest az adott nap célnap, a következő nap tekintetében pedig felvezető nap, így az érdemleges megkülönböztetés egyértelműen a nyilatkozati, illetve folyamánnap.

A nyilatkozatiakhoz sui generis aktus kötődik, ennek folytán válnak a korábbiak szerint szólva predictor iuris-szá. Logikailag nézve így a jeles napokat kitűnik, hogy mintegy „szabályos” láncreakcióként is működhetnének, ennek elindításához ugyanis elég lehetne egy impulzus, az É napi nyilatkozat, mondhatnánk, megjelölve a T, K, L napokat naptárszerűen. Viszont ha meggondoljuk, akkor ez felesleges bonyolítás lenne, hisz ez esetben lényege szerint nem lenne másról szó, minthogy az É-T relációt felváltaná a TK reláció ex lege alapú elválása. A köteles É-T elválással a láncreakció kettős indíttatásúvá válik, első pillantásra valamiféle predictor naturalis szerepet lehetne az É napnak tulajdonítani, s a köznapi szemléletben vélhetőleg így is könyveltetik el, de hát már csak a korábbiakból is kitűnően – ez nem így van. Jogilag nézve a joghatások meggyökörülnek – az újabb nyilatkozati nap beiktatásának a csodaváráson, azaz a második nyilatkozat elmaradásában való reménykedésen túli jelentősége csak akkor lenne, ha az É-T intervallumban olyan lehetőség szerinti jogi tény merülhetne fel, ami a láncreakció közvetlen indítását meggátolhatná. Ekkor az É-T intervallum egy függő jogi helyzet lenne. Önmagában azonban, az imént említett lehetőség nélkül nem az.

#### 2.4.3. A T-K elválás indukálta függő jogi helyzet, az ellenfelmondás

Függő jogi helyzet jön viszont létre egy másik, már említett elváláskor, ez pedig a T-K reláció, s nem csupán a munkáltatóira, hanem általában a rendes felmondásra nézve. A T és K napok mindig elválnak egymástól civiliter akkor, ha a lejárati időpontja úgy állapíttatik meg, hogy a T(K)-L időköz hosszabb, mint a vonatkozó határidő, azaz felmondási idő. Az L nap egyfajta abszolút folyamánnap, nem csak amiatt, hogy a ma-

dzag végén található, hanem úgy is, hogy „ha egyébként minden rendben” a nyilatkozási napokkal, akkor ilyenkor „pontosan,” felmondási időnyi „távolságra” állítja be a K napot, önmagához viszonyítottan. K–L relációban, időközben már semmi olyan nem történhet, feltételezve a korábbi láncszemek hibátlanságát, de ha így is lesz, ez korábbi „történet”, ami az L napot időben eltolná, legfeljebb olyan esemény, ami az L napot előbbre hozza, de akkor ez túlmegy a felmondáson, ilyen lehet a (személykötött) kötelezett halála.

Kis kitérőt téve, a munkáltatói felmondás e tekintetben is sajátlagos. A már „padlóra küldött” munkavállalót alakító joggal ruházza fel erre az intervallumra (K–L), amely szerint ebben az időszakban az egzisztenciaérdekeltségű passzív alany egyoldalúan teleshíthat az L napot, értelemszerűen előrefelé hozva azt.<sup>8</sup> Gyakorlati jelentősége ennek csupán addig van, amíg egyébként a munkavállaló primér teljesítéssel tartozik, azaz egyszerűsítetten, munkavégzési kötelezettség terheli, azaz a felmondási idő felére történő, a munkavégzés alóli végleges felmentése előtt. „Képletírni” ezt a következőképpen lehetne:  $K < i \text{ ---} L$ . Az „i” betű a felmondási idő „idusát” jelenti, azzal, hogy L szakaszban a primér teljesítés már a jogi lehetetlenülés állapotában van, a munkaviszony egy, az egyoldalú beavatkozási lehetőség felől nézve irreverzibilis folyamat utolsó stádiumába került.

A T–K reláció függő jogi helyzet volta abban áll, hogy az L nap időben hátrafelé nem tolnak el, mégsem mozdíthatatlan, mert időben előre mozoghat, azaz mozgatható a felmondás passzív alanya által, ha nincsen K napi naptári napi kötődés ex lege – lásd fentebb. A felmondást jogfenntartással átvevő passzív alany új szereposztást alkalmazva magát aktív pozícióba helyezi – ellenfelmondással élve annulálja a vele kötött felmondást. Erre T–K–i időszakban van jogszerűen lehetőség. A K nap beálltakor, illetve utána az ellenfelmondás nem lehetséges, mert az az L napot időben hátrafelé tolnak el. Az ilyen eset a felmondási jog, mint alakító jog gyakorolhatóságának részleges, mert időbeli korlátozását jelentené. A K nap előtt eszközölt felmondásban immanensen benne rejlő hatás, a már prognosztizált L nap előkerülése is felvetheti az alakító jog gyakorolhatósága időbeli korlátozásának kérdését, de nem alappal. A két eset nem azonos lényegű. Az imént megfogalmazott az a kíváncsi, hogy az L nap időben hátrafelé nem tolnak el, a kérdésnek csak egyfajta technikai vonatkozását jeleníti meg. Az általános, a mindkét esetet átfogó elvi jellegű tétel úgy fogalmazódik, hogy senki nem kényszeríthető arra, hogy egy szerződéses viszonyt akarata ellenére tartson fenn, pontosabban, hogy abból az arra irányadó jogi rend szerint ne szabadulhasson. Az első esetben – ellenfelmondás K nap után – az eredeti aktív alany lenne erre kényszerítve, illetve akadályozva. A második esetben az eredeti felmondás passzív alanyára nézve állna be ugyanez a helyzet, ha a K nap előtt nem élhetne ellenfelmondással. Az elvált T–K napok lehetséges időközének ugyanis nem jogi, legfeljebb ésszerűségi korlátja lehet, ami végül is semmi időtartam megkötést nem jelent: ad absurdum a T nap az év elejére, a K nap pedig az év végére is eshet.

<sup>8</sup> Mt. 94. §.

## 2.5. A jeles napok egyszerű érvényességi feltételrendszere

### 2.5.1. Külső és belső alaki feltételek

A jeles napok egyszerű viszonyrendszere kérdéseinek lezárásaképp szólni kell még a hozzájuk kapcsolódó érvényességi feltételrendszerről. Ebben nyilván a nyilatkozati napok érintettek elsősorban, úgy is, mint független változók, noha egymás relációjában kölcsönhatásban állnak.

Előbb azonban a feltételrendszerről, amelynek több eleme felmerült már korábban is érintőleg. Ilyen volt az írásbeliségi követelmény már az első jeles napnál, ilyen a magyar munkajog szerint csaknem általános indokolási kötelezettség. Az alaki és a tartalmi besorolás közhelyszámba menő, de itt nem ártana kissé elidőzni.

Az alakisági követelmény nyilvánvalóan nem érinti a nyilatkozat tartalmát, külsődleges. Bonyolult bizonyítási procedúrát nem igényel, arról van szó, ahogyan a nyilatkozat megjelenik. A nyilatkozat megjelenése viszont feltételezi az előzetest, a nyilatkozat megszületésének, létrehozatalának folyamatát. Egyszemélyi munkáltatói joggyakorlóit tisztán ez nem vet fel különösebb jogi kérdéseket, de nem ez a helyzet akkor, ha a munkáltatói jogok gyakorlója egy testület, formális – alapszabályban, társasági szerződésben, s hát nem utolsósorban törvényben rögzített – előírások szerinti jogi rendben működő testület. A maga összehívási-, határozatképeségi rendjére, s ilyen-olyan szavazat-eredményességi küszöbjeire vonatkozó előírások szerint működő testület. Ha a jogszzerű döntéshozatali rendet megsértve születik a döntés, azaz a határozat, akkor az a helyzet áll elő, hogy a nyilatkozat tartalmi vitatása fel sem merül, tipikusan egy nem is munkajogi jellegű előkérdés negatív eldőlte eleve megakadályozza azt. Ez is formai kérdés természetesen, de nem külsődleges abban az értelemben, hogy „ránézésre” nem dönthető el, rendszerint formális procedúrát igényel a létrehozatali folyamat vizsgálata, s jogsértés megállapítása esetén az eljáró szerv a határozatot megsemmisíti. Indokolt a kétféle jellegű alaki feltétel közti különbségtétel, mert, mint előfeltételek a külső-belső relációban állnak, ahol is a külső alaki vonatkozás munkajogi, a belső alaki, a kollektív akaratot megjelenítő pedig priméren nem munkajogi kérdés, hanem a legtöbbször, első rendben legalábbis, többnyire cégbíróságra tartozó.

A külső és a belső alaki feltételek hatóköre jellegükből adódóan jelentősen eltérő – utóbbi általában a vezető állásúak jogviszonyának megszüntetésekor merül fel, míg a külső formai mindig, lett légyen is szó bármilyen beosztású foglalkoztatott ilyen jogviszonyáról. A helyzet amúgy is az, hogy ez az egyetlen teljeskörűen funkcionáló érvényességi feltétel az összes között.

### 2.5.2. Külső és belső tartalmi feltételek

Fenti alcím után erősen költőinek tűnik az a kérdés, hogy a tartalminak tekintett érvényességi előfeltételek vajon egyneműek-e? A vége felől közelítve, adott a közölt indok jogszerűségének a vizsgálata a törvényi kritériumok alapján, de ezt eshetőleg egyéb körülmények tisztázásának kell megelőznie, mint amilyen röviden szólva a konzultációs kötelezettség csoportos létszámcsökkentés esetén,<sup>9</sup> a különös védelmet élvező munkavál-

<sup>9</sup> Mt. 94/A. § (3).

lások – szakszervezet választott tisztségviselője, ÜT tagok – esetében az illetékes szerv, testület előzetes egyetértési nyilatkozata.<sup>10</sup> Mindkét esetben a felmondási procedúra jogszerűségi előfeltételeként lefolytatandó eljárásról van szó, legalábbis elvben, de a praktikus helyzet eltérően alakul a két esetben.

A konzultációs eljárás jogosítottja az üzemi tanács, illetve ennek hiányában a szakszervezet, s jogsértés megállapítása iránti kérelemmel csak ők léphetnek fel. (Az ultima rációként létrehozandó, a nem szervezett munkavállalók képviselőiből álló bizottság már egyértelműen a rövidebbet húzza, nem fordulhat bírósághoz, ami esetleg tényleg bonyolult lehetne, tudniillik ha létre sem jött.)

A kollektív munkajog körébe tartozó jogosultság megsértéséből következő az egyéni viszonyt érintő nyilatkozatokra nem hatnak ki – ez a contrario következik a 94/A. § (5) és (9) bekezdéseiből., ugyanakkor az (5) bekezdés a munkáltató adatközlési kötelezettségességét olyan körülménynek tekinti, mint ami a felmondás jogellenességét eredményezi. Amíg azonban ilyenkor az egyes személy jogviszonyát érintő jogsértésről van szó, addig a konzultáció nem az egyes személyek jogviszonyairól szól. Mindenesetre, a csoportos létszámleépítés során az egyéni jogviszonnal kapcsolatos munkáltatói kötelezettség előzetes teljesítése a felmondás érvényességi-jogszerűségi előfeltétele.

A munkaügyi központtal szemben fennálló tájékoztatási kötelezettség mellett ilyen az É napi nyilatkozat is. Ezek ugyan formális jellegűek akkor, ha a tényszerűségeen túli követelmény nincsen velük kapcsolatban, de mint nyilatkozatok szorosan a T napi nyilatkozat érvényességi előfeltételeit jelentik, ezért felvetődik külső tartalmi előfeltételként való értelmezhetőségük.

De hát mitől külsők, mitől tartalmiak, ha már tényszerűségük okán formálisak? Mintha elvesztettük volna a fonalat, már a kérdés sem hangzik jól. A fonálmegtaláláshoz pedig először kérdezni kell, méghozzá az adekvát kérdéssel! Miután a formai-tartalmi között akarunk metszeni, a kérdés nyilván nem kerülhető meg: mi választja el a kettőt egymástól? Ha azt mondjuk, a formai-alaki valami külsőlegesség, a tartalmi pedig nem az, mintha homokra építkeznénk. Különb is, a relációban mozgás is lehet, a határok többnyire átjárhatóak, de ha már határ, azt azért tudnunk kell, melyik oldalán vagyunk éppen. De főleg: ha a problematika jogi vetületű, akkor ezzel adekvát kapaszkodót, támpontot kell találnunk, s nem mondjuk filozófiákat. Nyilatkozatokkal és azokhoz kapcsolódó, legalábbis azokkal összefüggő cselekvésekkel van dolgunk, s a cselekvések alanya lehet a nyilatkozó maga, sőt elsősorban ő, de más is. Ami közös bennük, s ami a jogot is érzékeny pontján találja, az elsődlegesen az akarat, a ráhatási kör, mégpedig az ennek középpontjában lévő nyilatkozattevőé. Apró és részleges képzavarral szólva, e fonál mentén és világánál már egy homályos foltok nélküli, értelmezhető kép tárul elénk: az írásbeliség, a döntéshozatali rend betartása, a szigorúan önmagában vett É nyilatkozat, továbbá a munkaügyi központtal szembeni tájékoztatási kötelezettség mind-mind olyan körülmények, amelyek a nyilatkozattevő akaraturalma körébe tartoznak – ekként alaki feltételek. (Az É napot előző köteles konzultáció nem érinti meg in concreto az egyéni munkaviszonyt, mint felmondási érvényességi előfeltétel nem is jön ezért figyelembe. Ehhez képest a tisztségviselő jogviszonyának felmondásához szükséges előzetes egyetértő nyilatkozat, mint külső akarat függvénye, tartalmi előfeltételnek minősül, s ha már külső akarat, tekintjük is külsőfeltételnek.)

Az alaki-tartalmi elkülönülés-elkülönítésnek fontos praktikus folyománya, hogy a formahiba a maga teljességében és megmásíthatatlanul az egyoldalú nyilatkozat alanyát

<sup>10</sup> Mt. 28. § (1).

terheli, mert realizálása, realizálásuk, de nem támasztásuk, kizárólagosan az ő akarat köré tartozik. Kétoldalú nyilatkozathoz kötődő formakövetelmény tekintetében persze formaügyben is akarat-találkozás szükségeltetik, ekkor a forma – legalábbis első renden – többek között az akarat-ölelkezés komolyságát hivatott demonstrálni, az örömködésen túl persze a scripta manent földhözragadt, de időálló logikája mentén. Valódi kétoldalú nyilatkozat, ha a feleket önmaguk különböző céljai elérésének „kényszere” tereli közös útra, csak mellérendeltekéről tételezhető fel, ezért aztán, ha a mellérendeltség tudottan és tipikusan látszólagos, akkor az ilyenkor beálló alaki hiba következményeinek „terítése” nem történhet fifty-fifty alapon – paradigma a munkaszerződés írásbafoglalása elmara-dásának következményei.<sup>11</sup>

Az eddig tettenért, külső tartalmának mondott egyetértő nyilatkozat bírói ítélettel való pótolhatósága, finomabban helyettesíthetősége az iméntieket a visszajuk felől támasztja alá. Maradhatunk tehát annál, ami tény: a jeles napi nyilatkozatok magyar kezelése szerint az alaki hibák kiváltotta következmények mind a nyilatkozat alanyára hullanak vissza – kivédhetetlenül és másra át nem háríthatóan. Hát igen, casus nocet... A tartalmi külső hibával, legalábbis a fellelt esetben, már nem így van.

A kétszerkettő logikája szerint a továbbiakban a tartalmi és belső feltétel zárja az egyszerű érvényességi feltételrendszeri sort. A magyar munkajog szerinti indokolási kötelezettség a munkáltató T nyilatkozatát kauzális jogügyletté teszi. Szemléletes alanyfüggő aszimmetria, hogy a munkavállalói felmondási nyilatkozat absztrakt ügylet. Rendben is van, általában is így vagy az, a kauza hol része az ügyletnek, hol nem. Van amikor vizsgálandó a „wirtschaftlicher Beweggrund”, azaz a gazdasági cél, a mozgató, van amikor nem. A kauzát a motivációval szokás párba állítani, hogy tudniillik micsoda különbség, utóbbi sosem válik a jogügylet részévé, a jog számára indifferens.<sup>12</sup> Mi viszont most nem vagyongazdálkodási viszonyokról szólunk. Bár ez itt most nem az a hely és idő, annyi tény, a közvetlenül személyérintettségű jogviszonyokban a kérdés biztosan nem ennyire egyszerű, végletes példaként a fegyelmző típusú felelősségi viszonyok említhetők. Ha nem is ilyen mértékben, de a személyérintettség a foglalkoztatási viszonyokban is adott, ez a körülmény akár motiváció-relevanciát is indukálhatna, de lévén ugyanakkor értékesülési viszony, mintegy kompromisszumszerűen tétetik a munkáltatói T nyilatkozat kauzállisá. A kauzával, magyarábbul az indoklás szembeni tartalmi érvényességi követelmények közül szóba jövő okszerűséget igazoló kauzakör első pillantásra láthatóan vegyes, kettő – mondjuk így – személyközi, egy pedig üzemi. Személyközi kauza (indok) esetén az általában és főszabályként indifferens motiváció mintegy abszorbeálódik a kauzába. Ezt annál is könnyebben „megteheti”, mert jóhiszemű munkáltatói nyilatkozat esetén azonos is vele. Üzemi kauza esetén viszont nem így van. Ekkor a kauza valós tényelemei fényében, amely mintegy elvakít, a szembefény mögé nem látni, noha kell lennie motivációnak, de miután „jótékony fény borul elé”, rejtve marad. Ha a munkáltatónak van bármiféle választási lehetősége személyek között, az egyébkénti személytelen kauza csak valamilyen motivációs áttétellel érinthet személyt, személyeket. Ilyenkor tág tere van az unfair munkáltatói joggyakorlásnak. (Nem kellene túlzásba esni, de a kilenc fehér meg egy fekete kavics közti „válogatási lehetőségnek” volt bizonyos etikája.) Jogellenességet ilyenkor vagy a kauza színleltségének bizonyításával, vagy, mintegy a visszajáról, a joggal való visszaélés

<sup>11</sup> Mt. 76. § (4).

<sup>12</sup> Werner Flume: *Allgemeiner Teil des bürgerlichen Rechts, II. Bd. Das Rechtsgeschäft*, Springer – Verlag, Berlin–Heidelberg–New York, 1965. 158. p.

feltárásával lehet bizonyítani, de ekkor már a motivációnál vagyunk. A német bíró ezzel szemben a szociálisan igazolhatóságot vizsgálva, azaz személy- és üzemenkörüi causákat egymástól eleve el nem különítő generálklauzula alapján eljárva üzemenkörüi indok esetén is vizsgálódik személykiválasztási, azaz egyszersmind motivációs kérdésekben.

Végezetül ejtsünk szót a „tisztá” folyamánnapokról is. Funkciójuknak megfelelően sui generis érvényességi feltételük nincsen, K–L relációban pusztán „technikai”, időbeli vonatkozású érvénytelenség állhat elő, ha a nyilatkozási K–L intervallum nem adná ki a felmondási idő mértékét, akkor a téves dátumkötésű L nap a jogszerű időtartamnak megfelelően tolódik el időben hátrafelé. Ezen túlmenően az L nap az esetlegesen a felmondás jogellenességét megállapító bírói ítélet nyomán mozdulhat el.

A belső tartalmi érvényességi feltétel nem teljesen generális, a vezető állásúak munkaviszonya esetén a bizalmi elv majorálja, az ő jogviszonyuk felmondási ügylete is absztrakt.<sup>13</sup> Mivel viszont tipikusan határozott idős munkaszerződés alapján ténykednek, esetükben a megváltásos megszüntetés a tipikus. Nincs okszerűségi-indokolási kötelezettség azok esetében sem, akiknek jogviszonyát a munkáltató a nyugdíjjogosultsággal kapcsolatban szünteti meg.<sup>14</sup>

### 3. A jeles napok és a tilalmi védelem

#### 3.1. A tilalmi relevancia jeles napi telepítése

A jeles napi érvényességi feltételrendszernek a külső alaki – általános, és a belső tartalmi – quasi általános, valamint az emezek tükrében különös belső alaki és külső tartalmi eddig említett elemei mellett kettő további eleme van. Az egyik az emelt indoklásban megjelenő, végül is mennyiségi többletkivánalmat kifejező különös indokolt-sági eset, aminek nincsen jeles napi vonatkozása.<sup>15</sup> (S egyáltalán sem sok.) A másíknak annál inkább, ez pedig a tilalmi védelem. Míg az eddigiiek pozitív feltételek, s mint ilyenek, meglétük, azaz megfelelő, jogszerű meglétük jelenti a feltétel teljesülését, a tilalmi védelem negatív feltételt iktat be, bizonyos személyállapotok kizárják a felmondási nyilatkozási címezetté válhatóságot, az adott munkáltatói alakító jog relatíve, egyes foglalkoztatottakra nézve átmeneti időre elvész.<sup>16</sup>

Amíg az eddigi (belső) tartalmi feltételek foglalkoztatotti személyi minőségében érintették a munkavállalót, vagy közvetlenül személyes tulajdonságai okán, vagy közvettebben, a munkahelyi sakkjátszma beáldozott gyalogjaként, addig a tilalmat jelentő személyállapotok közös lényege abban áll, hogy ezek nem egyeztethetőek össze foglalkoztatotti primér teljesítési kötelezettségeikkel, de ezt, legalábbis meghatározott ideig a munkáltatónak el kell tűrnie, a jogviszony „szünetelőbe kerül”. Elsőrangúan személyi vonatkoztatottsága, azaz annak folytán, hogy a munkáltatói, az aktív alanyi akaratnak a személyállapotokra nincsen ráhatása, a tilalmi védelem evidensen tartalmi érvényességi feltételt jelent. És evidensen belsőt, lévén adott a passzív alanyi, a foglalkoztatotti vonatkoztatottság. A feltételrendszerbe való betagolás szempontjából nincs jelentősége annak, hogy e körben nem a személy bizonyos tulajdonságai, illetve

<sup>13</sup> Mt. 190. § (2).

<sup>14</sup> Mt. 89. § (6).

<sup>15</sup> Mt. 89. § (7).

<sup>16</sup> Mt. 90. § (1).

ezzel kapcsolatos hiányosságok, hanem adott személyállapotok relevánsak. A tilalmi védelem jeles napi összefüggésben két átfogóbb kérdést vet fel, egyrészt a tilalmi relevancia telepítéséét, másrészt a jeles napok előfordulhatóságát a védelmi és az utólagos védelmi időben.

Elvben a tilalmi relevancia napjává, azaz a tilalom fennállta szempontjából figyelembe veendő nappá az É, T, K, L sor bármely tagja megtehető. S nemcsak külön-külön egy-egy nap, hanem tovagördülően is, mindaddig, amíg van a sorban balról jobbra haladva következő nap. Az átszállásos relevanciakitűzés függő jogi helyzetet láncot hoz létre, kettős illetve többszöri hatályosulással, hiszen az indító jeles napi hatályosulásnak az érvényességi feltételrendszer minden eleme feltétele, a formaiak, a tartalmiak a tilalmat is beleértve, ugyanakkor a következő jeles nap beálltát kizárja az időközben eshetőleg bekövetkező kizáró feltétel, a tilalmat jelentő személyállapot. Az É nappal induló, s az L napig tovagördülhető tilalmi relevanciarendszer jelentené a foglalkoztatottak számára a földi mennyországot. Az okszerű társadalmi működés igénye számára meg a földi poklot. A realitásoknak meg nem felelő, a nyilvánvalóan csak az egyik oldal szempontjaira tekintettel lévő megoldások nem lennének tehát működőképeseek. A tilalmi relevancia jeles napi telepítése jogalkotói mérlegelés eredménye, de már önmagában az is mérlegelés kérdése, hogy egyáltalán alkalmaz-e tilalmi védelmet a rendszerben, továbbá az is mérlegelési kérdés, hogy a relevancianap telepítése rögzített-e, vagy tovagördülhető. A jeles napi sort nézve ránézésre nyilvánvaló, hogy minél inkább jobbra haladunk, annál inkább a foglalkoztatotti érdeket, s megfordítva, minél inkább balra megyünk, annál inkább a munkáltatói érdeket részesítjük előnyben. Ha a telepítés gördülős, akkor ez csak jobbfelé lehetséges, azaz „kedvezmény a foglalkoztatottnál”.

A nyilvánvaló egyoldalúság elkerülésének igényéből, de elemi jogtechnikai megfontolásokból, a jog okszerű működhetőségének követelményéből is az következik, hogy a tilalmi relevancia elsődleges, azaz eredeti telepítésekor csupán a nyilatkozási napok jöhetnek szóba. Az É és a T napi relációban elvben bármelyikük szóba jöhet, de együtt mindkettő is. Utóbbi lehetőségre: mivel azonban a T nap is sui generis nyilatkozási nap, egy ilyen telepítés a köztük meglévő láncbéli összefüggések miatt is nem is gördülő lenne, hanem eleve kettős. Akár a kettős, akár a gördülő telepítés függő jogi helyzetet eredményez, gördülés esetén akár függő jogi helyzet láncolatot, tudniillik ha kettőnél több nap jöhet szóba releváns napként. Amíg van további szóba jöhető releváns nap, addig a nyilatkozat mindig feltételtől függő, negatív értelemben, hogy tudniillik az adott, a felmondási nyilatkozatban célzott joghatás bekövetkezését meggátoló címzetti személyállapot be nem álltának feltételével.

Különbféle személyállapotokról lévén szó, ezek beállhatnak az egyén akaratától függetlenül is, de egyéni döntés folytán is akaratlagosan. A függő jogi helyzetre vonatkozó az a civilisztikai elv, miszerint a kötelezett jogszerűen semmi olyat nem tehet, ami a feltétel beálltát megghiúsítaná, itt nem alkalmazható. Nem elsősorban a feltétel negatív jellege okán, hanem mert a személyállapotok között olyan is van, amely par excellence az egyén magánszférájába tartozó, s amellyel kapcsolatban nem az a szempont, hogy az akaratlagosságra vonatkozó bizonyítási eljárás praktikusán lehetetlen lenne, de sokkal inkább az, hogy a jog meg sem kísérelhetne belépni az erről nézve kizárólagosan az egyénre tartozó magánszférának ilyen mélységeibe. (Paradigma: életletéteményesség a szó abszolút, azaz biológiai értelmében.)

Ha a cél a függő joghelyzetek elkerülése, akkor rögzített telepítést kell választani, s nem gördülőt, és minél inkább balra kell telepíteni. Ez pedig a legelejen az É nap. Így is döntött a jogalkotó 1966-ban, amikor az É nap bekerült a magyar jeles napok közé. Amíg

korábban az É nyilatkozatot külső formai feltételnek minősítettük, a kifejtési fokozatosság logika szempontját tekintve szem előtt, kényszerűségből, „önmagában véve”, addig most már konstatálhatjuk a tételes szabályozásnak megfelelő, adekvát helyére kerülését: ad hominem predictor iuris szerepében, tilalmi relevanciái napi minőségében belső tartalmi feltétellel minősül, köteles „negatív” címzetti személyállapot oknál fogva. Az É-vel együtt futó adatközlő nyilatkozat, mint előfeltétel marad külső formai, s akkor a spontán nyiladozó kérdés: egymásnak előfeltételei-e? Másképpen, egymás közti relációjukban érvényességi feltétel-e a szimultaneitás vagy tolerálható a diakrónia is? A válasz meglehetősen egyértelmű, nincs egymás közti relációban szimultaneitási parancs, hanem mindketten a T napra vonatkoztatottan jelentenek előfeltételt, mindketten előzetes időhatárossan. S bár a válasz egyértelműségével elvben egyenesen arányban minősülhet feleslegesnek a kérdés, a végtelen eset a költői, mégis említendő kettejük időbelisége, hisz nem egynemű feltételekről van szó. Az É napi nyilatkozat, tartalmi előfeltétellel válván, illetve hát tartalmi lévén, majorálja az adatközlő formait, ez az eset áll elő, ha az időben előbb tett adatközlő nyilatkozat „magára marad”, s nem pányvázódik le az É nyilatkozathoz, mert az már nem tehető meg, merthogy reá nézve időközben kizáró személyállapot, tilalom állott be.

Az É napi relevancia tételes jogilag rögzített telepítésként valósul meg, épp a csoportosság okán a munkáltató céljai szempontjából a más megoldások olyan felfokozott kockázatot jelentenének, amit a jogalkotó nem kívánt a munkáltatóra hárítani. De megint célszerű lenne némi továbbgondolás. É napi rögzítésnél a T napra csak „egyszerű” érvényességi feltételek maradnak, tilalmi nem. Tilalmat jelentő személyállapot a jövőben tehát nem jön figyelembe. Igen, de meddig? Lám, itt vagyunk egy „negatív függő jogi helyzetnél”, ami zavarbaejtően szokatlan helyzet. Miért negatív, miért függő? A jogalkotói cél a rögzítéssel a függő jogi helyzet kialakulásának elejét venni, ennyiben a predictor naturalisból, értesítés, hadd tudja meg időben az érintett, sőt, csak még jobb, ha minél hamarabb, ezért aztán a törvény úgy fogalmaz, hogy „legalább” harminc nappal előbb, tehát nincs akadály a még nagyobb időköznek, elvben még sőt is, ugyanakkor a tilalmi telepítéssel olyan predictor iuris jellegét is kapott az É nyilatkozat, ami egyszerűsmind a munkavállaló felmondási védettségét csökkenti, hisz ebből a szempontból a T napon már védtelen. Egy dolog a munkáltatói szempont, a másik viszont az, hogy a foglalkoztatottra nem háramolhat olyan hátrány, ami túlmegy az eredeti jogalkotói mérlegelésen. Ne tegyük le a nagy esküt, hogy ebben az irányban bármilyen is lett volna, de belátható, hogy a T napi tilalmi védelem elvonása harminc napnál hosszabb időre, quasi határozatlan időtartamra a tilalmi védelmi konstrukció okszerű, mérlegelt rendszerét felborítja – ekkor az É nyilatkozat visszaélésszerű gyakorlásáról lesz szó, az a kívánalom, hogy ne állhasson be függő jogi helyzet – nem fordulhat át a védelmi pozíció ettől független gyengítésébe.

Ha É nap előzi meg, akkor a T nap relációs nyilatkozati nap, a láncszerűség okán. É nap hiányában – no meg a fentebbiek szerinti „túlhordás” esetén – viszont a T nap marad a tilalmi relevancia egyetlen eredeti telepítési lehetőségeként. Ha a T nap – amúgy ugye civiliter – egybeesik a K nappal (TK–L), lévén, hogy földi mennyország nem lehetséges, azaz gördülés kizárva, mert csak az L nap marad, akkor már nincs mondanivalónk. T–K relációban viszont lehetséges a gördüléssel telepítés.<sup>17</sup> Ekkor persze függő jogi helyzet áll elő, s még kicsit több is, más is. Annyiban legalábbis, hogy a függő jogi helyzetet eredményező feltétel negatív, és így is értendő, kezelendő: azaz a T napon is már

<sup>17</sup> Ilyen volt az Mt. eredeti 91. § (1) rendelkezése, az 1999. LVI. tv. általi módosításáig.

eleve adottnak kell lennie minden szükséges érvényességi feltételnek, hogy hatályosulás történhessék, de maga ez a hatályosulás, ha be is következik, akkor is csak feltételes, mert a negatív feltételnek a K napon is negatívnak kell lennie, ott újra „megjelenik”, mármint szellem, és csakis így. Praktikusan nem ez történik, hanem az, hogy ha a T–K–I nap időszakban beáll a tilalmat eredményező állapot, akkor K nap nem állhat be. Elszakad a jeles napi lánc. Elszakad? Vagy csak időlegesen „megáll”? A kettő nem ugyanaz. Ha elszakad, az semmisséget jelent az egész addigi folyamat tekintetében, a T napi nyilatkozatot értve első sorban. Ha „megáll”, akkor csak a jövőre nézve jelennek meg a jogkövetkezmények, azaz amíg az akadály, a tilalom fennáll, addig a célzott jogkövetkezmény nem állhat be, azaz nem állhat be a közbenső érdemi, a már feltartóztathatatlanul a célzott eredményre vezető K nap csak a tilalmi állapot megszűnte után. A K nap után a láncot már „nem kell húzni”, csúszik lefele, mert onnantól az L nap felé már csak meredek lejtő van. A T–K elváláshoz kapcsolódó következmények jelölhetők kettős hatályosulásnak abban az értelemben, hogy a T napi, bár követelményi-feltételi oldalról teljesség van, hatásideletről csak feltételes a hatályosulás. Kockázati jellege folytán a munkáltatói elhatározású T–K elválás az aktív alany passzív alany iránti nagyfokú bizalmát tanúsítja, vagy egyszerűen „elvétség”.

A fenti, a gördüléssel, az 1999 nyaráig hatályos magyar szabályozást a jogalkotó módosította, balra lépett a soron, kivette a gördüléssel megoldást, s dogmatikailag nem kifogásolhatóan a T naphoz rögzítette, ha tetszik, úgy lépett balra, hogy kizárta a jobbra lépés lehetőségét. Dogmatikai tekintetben az mégis aggályos, hogy ez a váltás teljes, s nem különül el ilyen szempontból az a közjogi meghatározottságú személyállapot sem, amelynek beálltában az egyéni akarat nem játszik szerepet, tudniillik a sorköteles katonai, respektíve polgári szolgálat esete.

### 3.2. A jeles napok és a védelmi idők

A jeles napi tilalmi érintettségnek a másik vonatkozása a tilalom folytán létrejövő védelmi idő, illetve az eshetőleg ezt követő pufferidő, elegánsabban utólagos védelmi idő általi hatás. A védelmi idő a törvényben lehet, felsőhatáros, illetve az adott személyállapothoz igazodó, azzal egyező tartamú, azaz nem pontosan meghatározott idejű. Elvben a védelem megvalósulása szempontjából nem is elsősorban a nyilatkozási napoknak van praktikus jelentőségük, hanem a K napnak, mint folyamánynapnak, mert nyilatkozási, itt a T nap, nem eshet védelmi időbe. Gördüléssel tilalmi telepítéskor viszont T–K elválás esetén a T–K időszakban, azaz a feltételes hatályosulás időszakában beálló tilalom megakadályozza a hatályosulás perfektuálódását, pontosabban a korábbi feltételes hatályosulást is annullálja. Viszont a rögzített tilalmi relevancia napi telepítéskor ez a lehetőség kizáródik, mert TK esetben ha T nem, akkor K nap sem eshet tilalmi időbe a civiliter egybeesés folytán. Ha feltennénk, hogy ha már K nap a kulcsnap, akkor hadd essen T nap a védelmi időbe, hiszen az a lényeg, hogy a K nap ne eshessen ide, akkor ez elvben lehetséges lenne, hiszen ekkor ex lege T–K elválás állna be, s a tilalom a tilalmi állapot megszűntével az akkor szabaddá váló első nap K nappá minősülhetne. Könnyű rájönni, hogy ez nem járható út. Azért nem mert a T napon, a felmondási nyilatkozatban az L napot dátumszerűen meg kell jelölni, ami a védelmi idő pontos ismerete, azaz a tilalom megszűnése, azaz a K napi szerepre alkalmas „első” nap pontos ismerete nélkül nem lehetséges.

Az utólagos védelmi idő tartama azonban meghatározott időtartam.<sup>18</sup> Az előző ellenvetések ekkor már esnek, azaz az utólagos védelmi időbe eső T naptól nézve pontosan meghatározható az L nap, mert a K nap is. Utóbbi legkorábban az utólagos védelmi idő lejártát követő első nap. Lehet. Ekkor ex lege T–K elválás történik, de a rögzített tilalmi relevancianap folytán a feltételes hatályosulás kockázata nélkül. Nem lévén kivédendő kockázat, a K nap valójában szabadon telepíthető, nem is kell az első szóba jöhető naphoz ragaszkodni. S a kör bezárult.

A tilalmi relevancia K napra tolódását kizáró, valamint a nyilatkozási napok utólagos védelmi időbe kerülését megengedő – s más kisebb súlyú – módosításokkal a jogalkotó lenyesett a foglalkoztatottak felmondási védelmi „örökségéből”. „Naturaliter” ez olyan tény, amiről különböző álláspontokból különféle vélemények alkothatók, de „civiliter”, szóval dogmatikailag „elkönyvelhetők”. A „könyvelő” öröme, se bánata ugyan ki nem derül az egyes könyvelési tételekből, meg amúgy sem számít, ami rá tartozik, az a szak-szerűség.

## JÓZSEF ÚJVÁRI

### DIE NAHMHAFTEN TAGE DER BEFRISTETEN KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEIGEBER IM UNGARISCHEN ARBEITSGESETZBUCH

(Zusammenfassung)

Im Zivilrecht gibt es im allgemeinen drei nahmhaften Tage der befristeten Kündigung, nämlich der Tag der Abgabe der Erklärung, der Tag des Anfangs der Kündigungsfrist und der Beendigung des Rechtsverhältnisses. Im Arbeitsrecht gibt es ein zusätzlicher Tag: der Tag der vorherigen Benachteiligung im Falle von Massentlassungen.

Die vier Tage stehennacheinander und eine Kette bilden, derer einzelne Glieder sich nach Charakter gruppieren lassen, wie besonderer und allgemeine, sowie Erklärungs- und blosse Folgetage.

Dank der Tatsache, dass die Beschäftigten einen speziellen Kündigungsschutz genießen, die Wirksamkeitsvoraussetzungen können in ein System integriert werden, worin es förmliche äussere und innere, sowie inhaltliche äussere und innere Voraussetzungen gäbe: Schriftlichkeit, dann das Zustandekommen des Beschlusses im Falle von AG-Funktion geübt durch ein Gremium – aber alle innerhalb der Willenherrschaft des Ag, andererseits einstimmige Erklärung z.B. durch den Betriebsrat (fremde Wille) und letzters Eigenschaft (Begründungspflicht) oder gegebener relevanter Personenzustand des passiven Subjekts (Kündigungsverbote).

---

<sup>18</sup> Mt. 90. § (2).